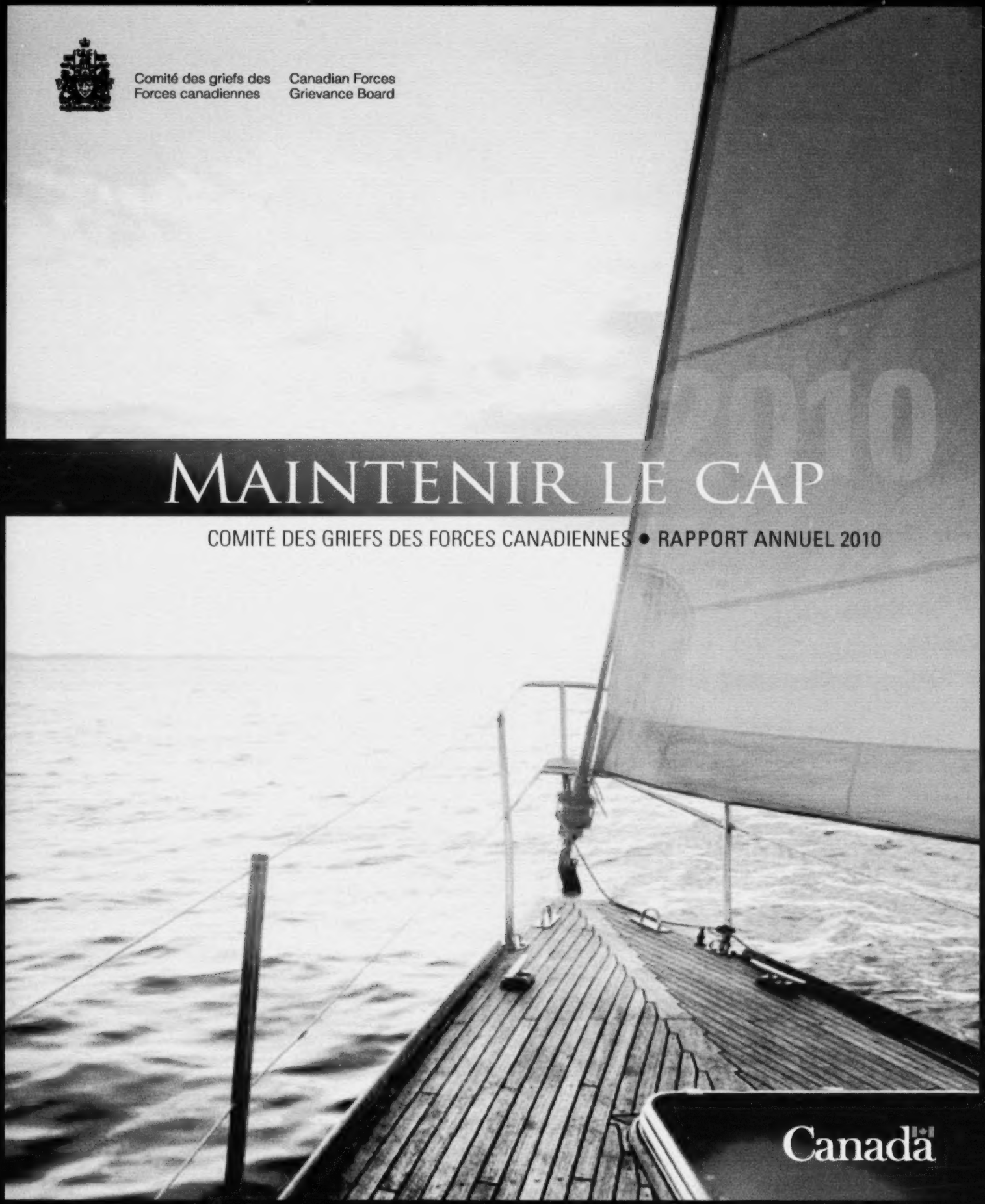
Comité des griefs des Forces canadiennes
Canadian Forces Grievance Board

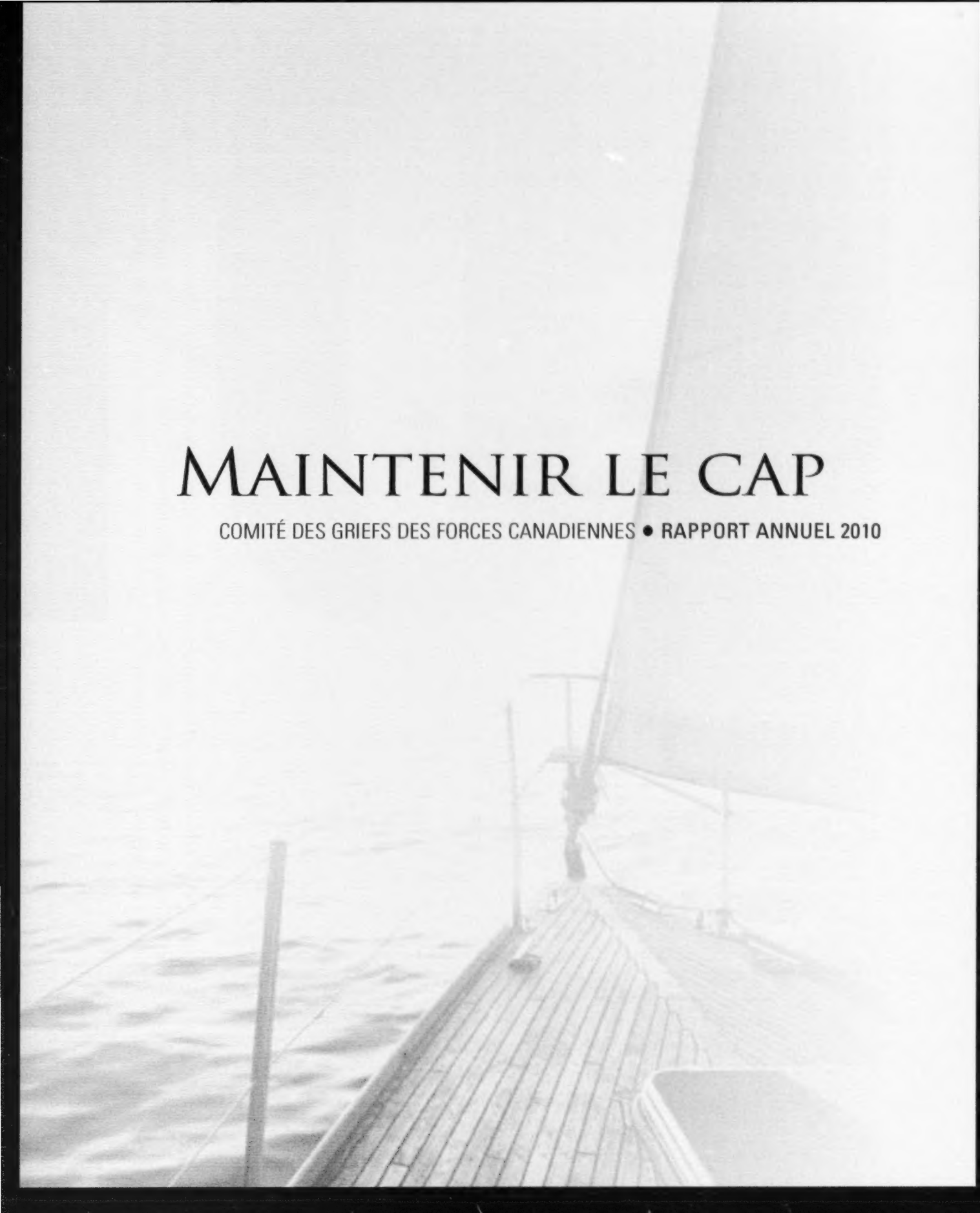


MAINTENIR LE CAP

COMITÉ DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES • RAPPORT ANNUEL 2010

Canada

Comité des griefs des Forces canadiennes 2011
Numéro de catalogue DG1-2010
ISBN 978-1-100-52959-2



MAINTENIR LE CAP

COMITÉ DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES • **RAPPORT ANNUEL 2010**

Le 31 mars 2011

L'honorable Peter MacKay
Ministre de la Défense nationale
Quartier général de la Défense nationale
Édifice Mgén Georges R. Pearkes
101, promenade Colonel By
Ottawa (Ontario)
K1A 0K2

Monsieur le Ministre,

Conformément au paragraphe 29.28(1) de la *Loi sur la défense nationale*, je vous soumets le rapport d'activités du Comité des griefs des Forces canadiennes pour l'année 2010 qui doit être déposé devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes meilleurs sentiments.

Bruno Hamel
Le président

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET PREMIER DIRIGEANT 2

LE COMITÉ DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES 3

Le contexte des griefs 3

La structure du comité 4

Le processus des griefs 4

BILAN DE L'ANNÉE 5

Ajuster le parcours 5

Révision stratégique 5

Optimisation de la contribution du Comité à l'équité et à la transparence 6

Qu'y a-t-il dans un nom ? 7

Communications à l'appui du mandat du Comité 7

Des processus et outils améliorés 7

Augmentation de l'efficacité opérationnelle 7

Priorités en matière de sécurité 8

Technologie et outils de travail 8

Statistiques opérationnelles 9

Un examen en temps opportun 9

Un examen indépendant 10

Résultats clés des recommandations 10

La charge de travail en 2010 11

POINTS SAILLANTS DES GRIEFS 12

SOMMAIRES DE CAS 15

RECOMMANDATIONS SUR DES QUESTIONS D'ORDRE SYSTÉMIQUE 19

ANNEXES 24

A – Modèle logique 24

B – Tableau financier 25

MEMBRES ET EMPLOYÉS DU COMITÉ 26

COMMUNIQUER AVEC NOUS 28

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET PREMIER DIRIGEANT

C'est avec grand plaisir que je vous soumets le Rapport annuel 2010 du Comité des griefs des Forces canadiennes.

En 2010, le Comité a mis en œuvre plusieurs initiatives lancées en 2009. Ces initiatives visaient aussi bien à améliorer les processus opérationnels ou de gestion du Comité qu'à le préparer à faire face à des changements dans le processus de règlement des griefs militaires.

La voie de la continuité était donc toute tracée et, comme l'indiquent le titre et la couverture de ce rapport, nous avons travaillé en 2010 à « *Maintenir le cap* » sur l'atteinte des objectifs visés par ces initiatives. Cependant, certains ajustements s'imposaient.

Le Comité a ainsi repensé son approche stratégique en se basant sur une vision plus intégrée et plus claire de son mandat. Il a également pris des mesures d'ordre pratique visant à ajuster certaines de ses procédures opérationnelles et de gestion de manière à pouvoir réaliser ses priorités, notamment au niveau de l'efficacité opérationnelle. Vous trouverez les détails de ces ajustements dans les pages de ce rapport.

Plus important encore, nous avons contribué en 2010 à l'élaboration d'un nouveau modèle des plus prometteurs pour le renvoi des griefs au Comité surnommé l'*« approche de principe »*. Lancé par les Forces canadiennes à titre d'essai pour une période de six mois, ce modèle offrira à tous les militaires dont les griefs atteignent le dernier palier du processus, et qui ne peuvent pas être réglés par les Forces canadiennes, l'avantage d'un examen externe et indépendant de leurs plaintes par le Comité. Actuellement, seuls 40 pour cent des griefs qui atteignent le niveau de la dernière instance nous parviennent pour examen. Nous croyons fermement à l'*« approche de principe »* et estimons qu'elle accroîtra considérablement l'équité et la transparence du processus des griefs militaires tout en optimisant la contribution du Comité à ce processus. Au cours des derniers mois de 2010, nous nous sommes préparés pour la mise en place du projet pilote et nous avons travaillé à réunir les conditions nécessaires à sa réussite.

Nous nous félicitons aussi du fait que notre demande pour un changement de nom est désormais entre les mains du Parlement qui, nous l'espérons, l'entérinera.

Nous sommes également satisfaits d'avoir réussi à réduire considérablement les délais d'examen des griefs au Comité et nos efforts dans ce domaine continueront à contribuer à l'efficacité de l'ensemble du processus.

Finalement, en tant que président, je ne peux qu'applaudir le dévouement et le professionnalisme de l'équipe du Comité. Dans une période de transition et de changements importants, les membres et les employés du Comité ont répondu inconditionnellement à l'appel et se sont adonnés à la tâche avec ardeur et conviction. Leur disponibilité et persévérance ont été remarquables et la qualité de leur travail était là pour en témoigner.

Cela dit, notre objectif primordial demeure de contribuer, au meilleur de nos possibilités, à l'efficacité, à l'équité et à la transparence du processus des griefs militaires.

Bruno Hamel
Le président

LE COMITÉ DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES

LE CONTEXTE DES GRIEFS

L'article 29 de la *Loi sur la défense nationale* (LDN) prévoit que tout officier ou militaire du rang qui s'estime lésé par une décision, un acte ou une omission dans les affaires des Forces canadiennes (FC) a le droit de déposer un grief. L'importance de ce droit ne peut être minimisée car, à quelques exceptions près, il s'agit de la seule procédure formelle de plainte dont disposent les membres des FC.

Depuis qu'il a entamé ses opérations en 2000, le Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC) représente la composante externe et indépendante du processus de règlement des griefs des FC.

Conformément à la LDN et à l'article 7.12 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC), le Comité examine tous les griefs militaires qui lui sont renvoyés par le chef d'état-major de la Défense (CEMD). À la suite de cet examen, le Comité présente ses conclusions et recommandations au CEMD et en envoie simultanément une copie au (à la) plaignant(e). C'est toutefois au CEMD qu'il revient de prendre la décision définitive et exécutoire concernant le grief. Le CEMD n'est pas lié par les conclusions et recommandations du Comité. Toutefois, s'il choisit de s'en écarter, il doit en expliquer les raisons par écrit. Dans la mesure où les circonstances et l'équité le permettent, le Comité doit également agir avec célérité et sans formalisme.

Les catégories de griefs qui doivent être obligatoirement renvoyés devant le Comité incluent les griefs ayant trait à des mesures administratives émanant de suppressions ou déductions de solde et d'indemnités, d'un retour à un grade inférieur ou d'une libération des FC; à l'application et à l'interprétation de certaines politiques des FC incluant les conflits d'intérêts, le harcèlement ou la conduite raciste; à la solde, aux indemnités et à d'autres prestations financières; ainsi qu'au droit à des soins médicaux et dentaires.

Le CEMD doit aussi renvoyer devant le Comité les griefs qui ont trait à une de ses décisions ou un de ses actes à l'égard d'un officier ou d'un militaire du rang. Le CEMD peut aussi, à sa discrétion, renvoyer tout autre grief devant le Comité.

MISSION

Le Comité des griefs des Forces canadiennes assure l'examen indépendant et externe des griefs des militaires. Grâce à cet examen, le Comité renforce la confiance des militaires dans le processus des griefs des Forces canadiennes et en accroît l'équité.

MANDAT

Le Comité des griefs des Forces canadiennes est un tribunal administratif indépendant qui relève du Parlement par l'entremise du ministre de la Défense nationale.

Le Comité des griefs des Forces canadiennes examine les griefs militaires qui lui sont renvoyés, conformément à l'article 29 de la *Loi sur la défense nationale*, et rend des conclusions et des recommandations au chef d'état-major de la Défense et au militaire qui a soumis le grief.

LA STRUCTURE DU COMITÉ

Le Comité est formé de membres nommés par le gouverneur en conseil. Les membres, individuellement ou en groupe, examinent les griefs qui leur ont été assignés et émettent des conclusions et recommandations.

En vertu de la LDN, le gouverneur en conseil doit nommer un président à temps plein, au moins un vice-président à temps plein et un vice-président à temps partiel. Il peut aussi nommer d'autres membres, à temps plein ou à temps partiel, selon les besoins du Comité. Les membres sont nommés pour une période maximale de quatre ans, avec possibilité de renouvellement.

Le personnel du CGFC a pour rôle de soutenir les membres du Comité. Les agents de griefs, les chefs d'équipes et les conseillers juridiques travaillent en étroite collaboration avec les membres du Comité pour effectuer des analyses et émettre des avis sur une vaste gamme de questions. Les services internes du Comité sont, quant à eux, responsables de l'administration, de la planification stratégique, des rapports sur le rendement, des ressources humaines, des finances, de la gestion et de la technologie de l'information, ainsi que des communications.

LE PROCESSUS DES GRIEFS

Le processus de règlement des griefs des FC comprend deux paliers et commence avec le commandant du (de la) plaignant(e).

Palier I : Examen par l'autorité initiale (AI)

- **Étape 1** : Le plaignant (ou la plaignante) présente le grief par écrit à son commandant.
- **Étape 2** : Le commandant agit à titre d'AI s'il (elle) peut accorder le redressement demandé, sinon, le commandant doit faire parvenir le grief à l'officier supérieur responsable de traiter de l'objet du grief. Cependant, si le grief est lié à un acte ou décision personnels d'un officier qui aurait dû agir en tant qu'AI, le grief est transmis à l'officier du rang supérieur suivant qui peut agir à titre d'AI.
- **Étape 3** : Si le plaignant (ou la plaignante) est satisfait(e) de la décision rendue par l'AI, le processus de règlement du grief prend fin.

Palier II : Examen par l'autorité de dernière instance (ADI)

Les plaignants qui ne sont pas satisfaits de la décision rendue par l'AI peuvent demander l'examen de leur grief par l'ADI, qui est le CEMD ou son (sa) délégué (e).

- **Étape 1** : Le plaignant (ou la plaignante) présente son grief par écrit au CEMD pour examen et règlement.
- **Étape 2** : Selon l'objet du grief, le CEMD peut être obligé, ou peut décider, de renvoyer le grief au Comité. Quand il reçoit un grief, le Comité effectue une analyse et présente ses conclusions et recommandations simultanément au CEMD et au plaignant (ou à la plaignante). L'ADI rend ensuite la décision finale concernant le grief.

QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE LE COMITÉ REÇOIT UN GRIEF ?

Le processus actuel d'examen des griefs au Comité comporte trois étapes : la réception du grief, l'examen du grief et la présentation des conclusions et recommandations.

La réception du grief : À la réception d'un grief, le Comité envoie un accusé de réception au plaignant ou à la plaignante afin de lui communiquer l'information contenue dans le dossier et de l'inviter à transmettre des observations, ou des documents, supplémentaires relatifs à son grief.

L'examen du grief : Un membre du Comité examine le grief. Si nécessaire, des documents supplémentaires sont obtenus, ajoutés au dossier et communiqués au plaignant ou à la plaignante. Le membre du Comité est aidé d'un(e) chef d'équipe, d'un(e) agent(e) de griefs et d'un(e) avocat(e).

Conclusions et recommandations : Le membre du Comité établit les conclusions et les recommandations qui sont ensuite acheminées simultanément au chef d'état-major de la Défense (CEMD) et au plaignant ou à la plaignante.

À partir de ce moment, le Comité n'est plus responsable du grief, même s'il continue à faire un suivi pour en connaître l'issue. Le plaignant ou la plaignante reçoit une décision directement de l'autorité de dernière instance (ADI), c'est-à-dire du CEMD ou de son (sa) délégué(e).

Bien que l'ADI ne soit pas liée par les conclusions et recommandations du Comité, elle doit, si elle est en désaccord, en fournir les raisons par écrit au Comité et au plaignant ou à la plaignante.

Bilan de l'année

Alors que de nouveaux défis pointaient à l'horizon, le Comité des griefs des Forces canadiennes a concentré ses efforts sur la réalisation de ses priorités et a maintenu le cap sur l'excellence en matière d'examen des griefs et de gestion.

Tout en continuant à améliorer son efficacité opérationnelle et à consolider ses processus, aussi bien au niveau des opérations qu'au niveau des services internes, le Comité s'est employé à réunir les conditions nécessaires à la réussite d'une nouvelle étape des plus prometteuses pour le processus des griefs militaires. Par la même occasion, le Comité a réexaminé son approche stratégique et a effectué quelques ajustements destinés à s'assurer que son mandat est clairement reflété dans ses activités, que son rôle dans le processus de règlement des griefs des FC est bien compris et que sa contribution à un processus équitable et transparent est optimisée.

AJUSTER LE PARCOURS

Révision stratégique

En 2010, le Comité a entrepris un examen stratégique de ses plans et de ses priorités, en tenant compte du rôle unique qu'il assume dans le processus de règlement des griefs militaires et de son expertise en tant que tribunal administratif. L'exercice a conduit à l'adoption d'un nouveau Résultat stratégique qui se lit désormais comme suit : ***« Le chef d'état-major de la Défense et les membres des Forces canadiennes bénéficient d'un examen équitable, indépendant et opportun des griefs militaires. »***

Le Comité estime que le Résultat stratégique révisé reflète plus fidèlement son mandat et sa mission tout en définissant mieux ses priorités opérationnelles et de gestion. Il représente également un ajustement stratégique qui correspond à l'engagement du Comité à maximiser sa contribution au processus de règlement des griefs des FC de manière à faire profiter tous les griefs militaires non résolus qui atteignent le niveau de l'ADI de l'avantage d'un ***« examen juste, indépendant et opportun »***. Le Modèle logique du Comité, qui établit les liens entre ses activités et son Résultat stratégique, est publié dans le chapitre Annexes du présent rapport.

Simultanément, une évaluation de programme a été menée en conformité avec l'exigence pour les ministères et agences d'évaluer leurs programmes tous les cinq ans. Les résultats de l'évaluation, qui couvre la période allant de janvier 2005 à décembre 2009, ont été globalement très positifs et ont validé l'orientation et les priorités stratégiques du Comité. L'évaluation a conclu que le programme d'examen des griefs du CGFC demeure pertinent et que la nécessité d'un examen externe des griefs militaires par le Comité continue d'exister. L'évaluation a également établi que les objectifs du CGFC appuient les priorités gouvernementales et que ses activités sont conformes aux rôles du gouvernement fédéral et à ses responsabilités.

L'évaluation a par ailleurs formulé quelques recommandations, l'une d'elles appelant le Comité à aligner ses activités de communications avec son mandat et une deuxième lui suggérant de mieux répartir ses ressources entre les services internes et le programme d'examen des griefs. En réponse à ces deux recommandations, le Comité a adopté un plan d'action afin d'évaluer les objectifs et les activités de communications stratégiques et a réajusté la saisie de ses données financières.

Optimisation de la contribution du Comité à l'équité et à la transparence

Comme déjà mentionné, le Comité a pour mandat d'examiner les griefs qui lui sont renvoyés en vertu de la LDN et des ORFC. La LDN n'impose aucune restriction sur les renvois au Comité. Toutefois, les règlements d'application limitent l'examen du CGFC à quatre catégories de griefs, représentant environ 40 pour cent du total qui atteignent le niveau de l'ADI. Cela signifie que la majorité des membres des FC dont les griefs atteignent le dernier niveau ne bénéficient pas d'un examen indépendant de leur grief par le Comité, avant qu'une décision finale ne soit rendue.

En octobre 2010, agissant sur la recommandation d'un groupe de travail des FC, qui comprenait des représentants du Comité, le Conseil des Forces armées, la plus haute instance décisionnelle des FC, a approuvé l'essai d'une nouvelle approche pour le renvoi des griefs. Le projet pilote de la nouvelle « *approche de principe* », dont la date de lancement a été fixée au 1er janvier 2011, devrait durer six mois. En vertu de cette approche, les FC renvoient au Comité les griefs qui atteignent le dernier palier et que les FC ne peuvent pas résoudre, peu importe la catégorie à laquelle ils appartiennent. Le Comité est engagé à assurer le succès de ce modèle novateur et a pris les mesures de préparation nécessaires pour faire face à l'augmentation prévue de sa charge de travail associée à ce projet pilote.

« Je pense que l'"approche de principe" a le potentiel d'améliorer la transparence et l'obligation de rendre compte dans l'administration des affaires des Forces canadiennes, et vos efforts et engagement continus aideront à la peaufiner et à la valider. »

Le Vice-amiral Bruce Donaldson, vice-chef d'état-major de la Défense, s'adressant au président et aux membres du Comité lors d'une rencontre dans les locaux du Comité le 15 décembre 2010.

Le Comité appuie fermement l'« *approche de principe* » comme un moyen d'accroître l'équité et la transparence du processus de grief. Ce sont là deux préoccupations soulevées par feu le juge en chef Antonio Lamer dans son rapport[1] publié en 2003, dans lequel il avait émis plusieurs recommandations visant à améliorer le processus de règlement des griefs des FC.

Sur ce sujet, le CGFC continue à poursuivre la mise en œuvre de trois recommandations du Rapport Lamer, qui revêtent un intérêt particulier pour le Comité et qui sont restées jusqu'à présent sans application. Une de ces recommandations propose de permettre à un membre du Comité de clore les dossiers qu'il a en main à l'expiration de son mandat. Une deuxième concerne l'octroi d'un pouvoir d'assignation au Comité, alors que la troisième appelle à ce que le rapport annuel du Comité corresponde à l'année fiscale plutôt qu'à l'année calendaire. La mise en œuvre de ces recommandations contribuera à augmenter l'efficacité du Comité. Cependant, le CGFC a noté qu'elles ne figuraient pas dans le projet de loi C-41[2] déposé en 2010. Le Comité espère que le projet de loi sera modifié au cours du processus législatif pour inclure ces recommandations.

« L'expertise acquise par le Comité, son impartialité et sa position externe, lui permettent de voir ce que les parties, trop empêtrées dans les détails de chaque cas, pourraient ne pas voir. Le Comité voit aussi bien les failles dans certaines politiques que les sujets d'insatisfaction qui menacent de se transformer en conflits. Pour cela, il joue un rôle important dans la prévention des conflits et dans l'assainissement du milieu de travail particulièrement difficile dans lequel évoluent les militaires. »

Bruno Hamel, président, le 15 juin 2010, lors de la cérémonie officielle marquant le dixième anniversaire du Comité.

1. *Le premier examen indépendant par le très honorable Antonio Lamer des dispositions et de l'application du projet de loi C-25, Loi modifiant la Loi sur la défense nationale et d'autres lois en conséquence, conformément à l'article 96 des Lois du Canada (1998)*

2. *Projet de loi C-41 « Renforcer la justice militaire pour la défense du Canada », Loi modifiant la Loi sur la défense nationale et d'autres lois en conséquence*

Qu'y a-t-il dans un nom ?

Les efforts fournis par le Comité depuis plusieurs années pour changer de nom ont finalement abouti avec le dépôt du projet de loi C-41 qui propose de le nommer « *Comité externe d'examen des griefs militaires* ». Il s'agit d'un changement important pour le Comité qui réalisait depuis longtemps que son nom actuel ne reflétait pas le rôle unique et externe auquel le Parlement le destinait. Au cours de la dernière décennie, le Comité a déployé des efforts considérables pour éliminer une fausse idée répandue que le CGFC était une organisation interne du ministère de la Défense nationale (MDN) et des FC. Le Comité estime que le nouveau nom, une fois adopté, conduira à une meilleure compréhension du rôle spécifique pour lequel il avait été créé.

Communications à l'appui du mandat du Comité

En 2010, le Comité a donné suite à une recommandation de l'évaluation du programme de cinq ans et a redéfini ses objectifs de communications pour assurer un meilleur alignement avec son mandat et son orientation stratégique. Le Comité a établi trois objectifs de communications : veiller à ce que toutes les parties impliquées dans le processus des griefs militaires comprennent bien son rôle, partager avec ces parties le point de vue unique du Comité sur les questions soulevées dans les griefs et, finalement, respecter l'obligation qui lui incombe, en tant qu'organisme public, de communiquer les résultats de ses travaux aux citoyens du Canada, l'ultime instance à laquelle il rend compte.

Afin d'atteindre ces objectifs, le Comité a mené diverses activités de communications dont ce qui suit :

- Affichage de nouveaux sommaires de cas et de recommandations sur des questions de nature systémique sur le site Web du CGFC. Sommaires et recommandations fournissent au lecteur une mine de renseignements sur les politiques et les règlements, ainsi que sur les questions soulevées dans les griefs;
- Publication de *Perspectives*, un bulletin d'information destiné principalement aux cadres supérieurs du Quartier général du MDN. Grâce à *Perspectives*, le Comité partage avec les décideurs des FC des renseignements précieux sur les tendances apparues dans les plaintes et sur les domaines d'insatisfaction qui attirent son attention lors de l'examen des griefs individuels;
- Publication d'un bulletin trimestriel électronique disponible sur le site Web. Le *cyberBulletin* met en lumière des cas intéressants récemment examinés par le Comité;
- Une nouvelle page de statistiques sur le site Web fournit un aperçu global, graphiques et chiffres à l'appui, des conclusions et recommandations du Comité pour les cas examinés au cours des cinq dernières années, et des décisions du CEMD sur ces cas;
- Visites des bases des FC pour communiquer directement avec les militaires dans leur milieu de travail.

Parallèlement, le Comité a élaboré une stratégie pour obtenir de la rétroaction de ses différents publics, en vue d'assurer l'efficacité de ses communications. Un sondage a été mis au point pour le personnel des bases qui assistent aux présentations du Comité au cours de ses tournées. Le sondage a été mené, pour la première fois, à la base des FC Borden. D'autres sondages sont en cours d'élaboration pour recueillir les commentaires des lecteurs des publications du Comité et des visiteurs de son site Web. Cette rétroaction sera utilisée pour s'assurer que les messages du Comité demeurent pertinents et correspondent à ses objectifs de communications.

DES PROCESSUS ET OUTILS AMÉLIORÉS

Augmentation de l'efficacité opérationnelle

L'efficacité opérationnelle est une des priorités stratégiques du Comité. En cela, le CGFC répond à l'obligation d'agir « avec célérité » et de contribuer à un processus de griefs militaires équitable et transparent.

En 2010, le Comité a réussi, pour la deuxième année consécutive, à réduire davantage le temps moyen requis pour l'examen des griefs. En date du 31 décembre 2010, le temps écoulé pour examiner un grief par le Comité et émettre des conclusions et recommandations a été réduit à une moyenne de 3,2 mois. Cela représente une amélioration de 67 pour cent par rapport à 2008 (9,6 mois), et 46,8 pour cent par rapport à 2009 (6,1 mois).

Les progrès réalisés par le Comité en termes d'efficacité valident les mesures qu'il a adoptées pour rationaliser le processus d'examen interne. Une mesure clé, qui a abouti à d'importantes économies en temps, consiste à impliquer les membres du Comité dans les dossiers qui leur sont assignés dans les phases initiales de l'examen des griefs. Des effectifs

compétents et stables contribuent également à cette efficacité accrue, tout en assurant une qualité de travail supérieure.

Grâce à cette efficacité opérationnelle, à partir d'octobre 2010, et pour la première fois dans son histoire, le Comité n'avait dans son inventaire aucun dossier actif dont le renvoi datait d'avant 2010.

Ces résultats, ainsi que d'autres liés aux travaux du Comité, sont présentés plus loin dans le chapitre Statistiques opérationnelles.

« Le Comité indépendant est essentiel pour un traitement équitable et impartial des griefs. J'ai été impressionné par le Comité de bout en bout. Merci ! »

Un plaignant dont le grief a été examiné par le Comité.

Priorités en matière de sécurité

En 2010, le Comité a adopté une approche à plusieurs volets pour améliorer tous les aspects de la sécurité de l'organisation, y compris celle de son personnel, de ses infrastructures physique et informatique, de ses connaissances et de ses biens.

À cet égard, le Comité a travaillé à mettre au point un Plan de sécurité ministériel comprenant la mise à jour de son Plan de continuité et de reprise des activités et l'élaboration d'une Évaluation des menaces et des risques. La mise en œuvre du plan d'action découlant des recommandations de cette évaluation aura lieu en 2011.

De même, la question de la sécurité a été spécifiquement abordée lors de l'examen annuel du Profil des risques du Comité, et des stratégies appropriées ont été mises en place pour atténuer les menaces potentielles à l'intégrité des actifs et des connaissances institutionnelles de l'organisation.

Le Comité a l'intention de continuer d'accorder une importance primordiale aux questions touchant à la sécurité jusqu'à ce qu'elles deviennent une partie intégrante des activités et de la culture du CGFC.

Technologie et outils de travail

Pour atteindre ses objectifs de rendement et de qualité, le Comité s'appuie sur une infrastructure technologique solide et s'assure que ses employés ont accès à des outils de travail appropriés. En 2010, la Comité a élaboré et mis en œuvre des stratégies de Gestion de l'information (GI) et de Technologie de l'information (TI) visant à améliorer les systèmes informatiques en milieu de travail, à rationaliser l'infrastructure technologique du Comité et à consolider les procédures de sécurité TI. D'autres initiatives que le Comité a mises en œuvre en 2010 comprennent :

- **La numérisation des dossiers** : Le Comité se dirige maintenant vers un environnement de travail sans papier en donnant la priorité à l'échange et au stockage électroniques des dossiers. Cela permettra d'accroître l'efficacité et de réduire le risque de perte ou de destruction de documents.
- **Le système de vidéoconférence** : Un système avancé de vidéoconférence a été mis en place et a été intégré avec succès aux opérations du Comité. Le système réduit les coûts de voyage des membres du Comité résidant dans différentes régions du pays et améliore la communication entre eux et le personnel du Comité à Ottawa. Il peut également être utilisé pendant les audiences pour obtenir des déclarations de témoins.

STATISTIQUES OPÉRATIONNELLES

Le rendement opérationnel est une priorité du Comité. Il représente sa contribution continue à l'équité et à l'efficacité du processus des griefs militaires et garantit que ses conclusions et recommandations sont émises dans les meilleurs délais et qu'elles sont de qualité supérieure. Afin de maintenir une productivité optimale et l'excellente qualité de ses services, le Comité évalue régulièrement ses processus d'examen internes et surveille et évalue de près ses délais de production, sa charge de travail et ses prévisions de planification. Cet exercice rigoureux permet au Comité de demeurer agile et de répondre rapidement à tout changement.

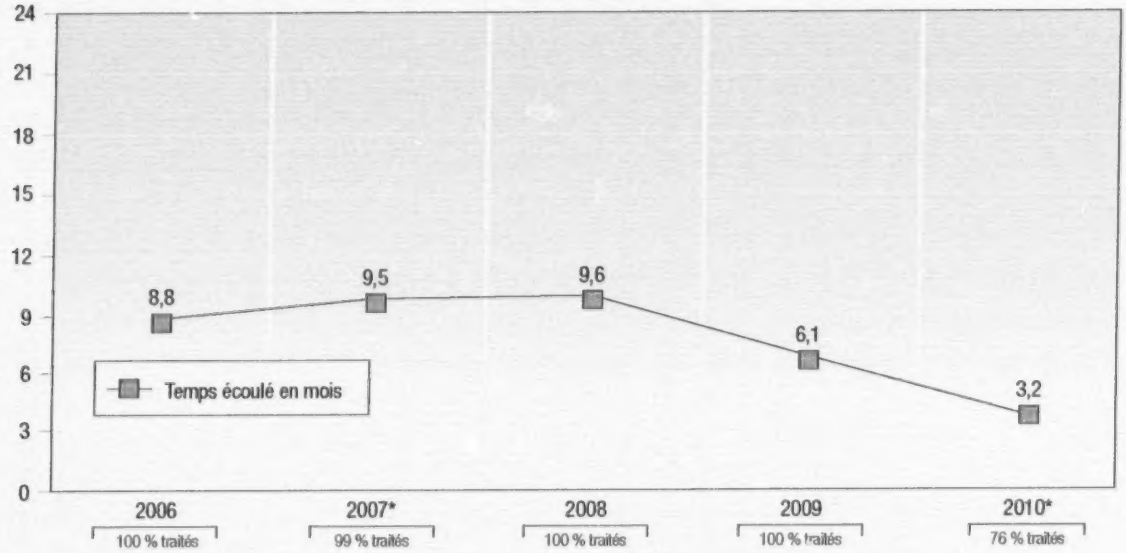
Un examen en temps opportun

Le Comité a établi une norme de productivité moyenne de six mois pour compléter l'examen d'un grief. Des améliorations réalisées au cours des dernières années ont permis de rationaliser encore plus les processus et d'augmenter leur efficacité, ce qui a ramené cette moyenne à 3,2 mois pour les griefs reçus et dont l'examen a été complété en 2010. Cela représente une amélioration de 67 pour cent par rapport à 2008 (9,6 mois) et de 46,8 pour cent par rapport à 2009 (6,1 mois).

La figure I montre l'évolution des délais d'examen au cours des cinq dernières années.

Figure I

En date du 31 décembre 2010



* À ce jour, l'examen de tous les cas reçus en 2007 et 2010 n'a pas été complété. Ces statistiques seront rajustées dans les futurs rapports.

Le Comité a célébré officiellement son 10e anniversaire le 15 juin 2010 lors d'une cérémonie à Ottawa à laquelle ont assisté le ministre de la Défense nationale, l'Honorable Peter MacKay, ainsi que des représentants des communautés militaires et du gouvernement. S'adressant aux membres et au personnel du Comité, le ministre les a remerciés, au nom de tous les Canadiens et les Canadiennes, pour « l'excellent travail accompli au cours des dix dernières années ». Il a également souligné l'importance de la contribution du Comité au processus des griefs militaires et a souhaité à ses membres et à son personnel « dix nouvelles années de succès ».

Un examen indépendant

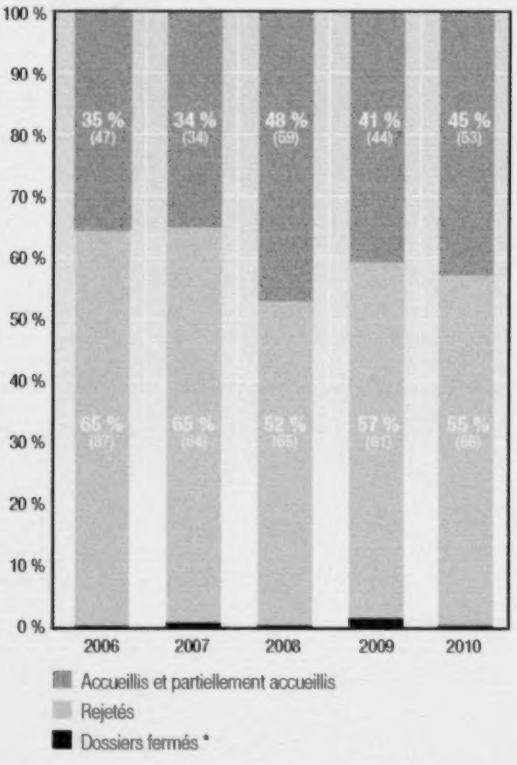
À titre de tribunal administratif, le Comité a l'obligation d'étudier chaque cas de façon équitable et impartiale. Chaque dossier y est analysé selon ses mérites et étudié avec soin, en tenant compte des questions qui y sont soulevées, des éléments de preuve pertinents et des documents présentés par les plaignants et par les autorités des FC.

Entre 2006 et 2010, le Comité a émis des conclusions et recommandations pour 583 griefs. Dans 40,7 pour cent de ces cas (237 dossiers), le Comité a recommandé d'accueillir complètement ou partiellement le grief (c.-à.-d. d'appuyer la position du plaignant ou de la plaignante). Dans 59,3 pour cent (346 dossiers), le Comité a recommandé de rejeter le grief.

La figure II présente la distribution des recommandations du Comité, en pourcentage et par année.

Figure II

( ) Nombre de cas
En date du 31 décembre 2010



* Dossiers dans lesquels le Comité a conclu que la question en litige ne pouvait pas faire l'objet d'un grief ou que la partie n'avait pas le droit de déposer un grief (par exemple, une personne qui a pris sa retraite des FC).

« L'examen de mon grief était clair, bien réfléchi et très bien expliqué. C'était pour moi une surprise bien agréable. »

Un plaignant dont le grief a été examiné par le Comité.

Résultats clés des recommandations

Les conclusions et les recommandations du Comité offrent aussi bien au plaignant ou à la plaignante qu'aux autorités des FC une analyse rigoureuse du dossier et une explication claire et complète de l'évaluation du grief par le Comité.

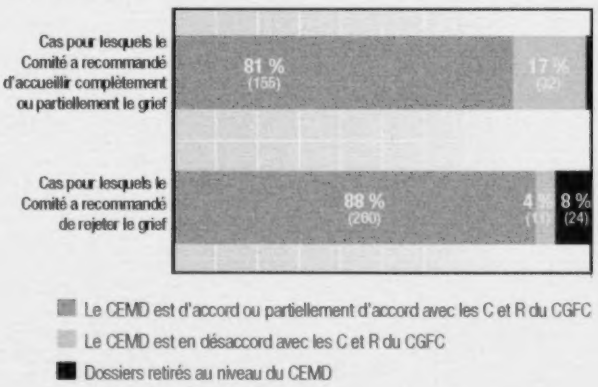
Au cours des cinq dernières années, le CEMD a rendu des décisions dans 486 dossiers des 583 pour lesquels le Comité a émis des conclusions et recommandations (C et R). Un total de 191 de ces décisions concernent des cas où le Comité avait recommandé d'accueillir, complètement ou partiellement, le grief. Les 295 autres décisions concernent des cas où le Comité avait recommandé de rejeter le grief.

Sur les 191* dossiers où le Comité a recommandé d'accueillir partiellement ou intégralement le grief, le CEMD a été d'accord avec le Comité dans 81 pour cent des cas (ou 155 dossiers). Quant aux 295** dossiers où le Comité a recommandé de rejeter le grief, le CEMD a été d'accord avec le Comité dans 88 pour cent des cas (ou 260 dossiers).

La figure III présente la distribution en pourcentage des décisions du CEMD pour chacune de ces deux catégories.

Figure III

( ) Nombre de cas
En date du 31 décembre 2010



* Quatre de ces 191 cas ont été retirés à la suite des conclusions et recommandations du Comité.
** Vingt-quatre de ces 295 cas ont été retirés à la suite des conclusions et recommandations du Comité.

La charge de travail en 2010

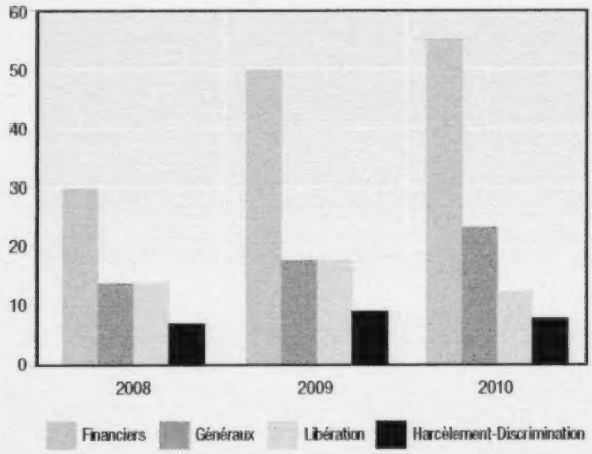
Examens menés à terme

Le tableau I présente la ventilation des recommandations faites par le Comité pour les 119 dossiers dont l'examen a été mené à terme en 2010.

Tableau I

Catégories de griefs	Accueillis	Accueillis partiellement	Rejetés	Total
Financiers	18	11	34	63
Généraux	7	8	12	27
Harcèlement / Discrimination	1	4	6	11
Libérations	4	–	14	18
Total	30	23	66	119

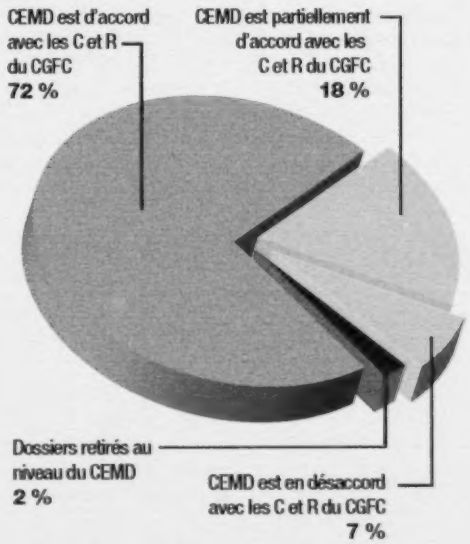
Figure IV



Catégories des griefs reçus

La figure IV montre la ventilation, par catégorie, des griefs reçus par le Comité au cours des trois dernières années (financiers, généraux, libérations, harcèlement-discrimination). En 2010, les griefs portant sur des questions financières représentaient encore la majorité des griefs alors que leur nombre a augmenté de manière importante au cours des trois dernières années.

Figure V



Décisions du CEMD reçues en 2010

Le Comité a reçu des décisions du CEMD en réponse à 134 griefs. Comme le montre la figure V, le CEMD était d'accord ou partiellement d'accord avec 90 pour cent des C et R du Comité et était en désaccord avec 7 pour cent de celles-ci.

* *En raison de l'arrondissement des chiffres, la somme des pourcentages peut ne pas correspondre à 100.*

POINTS SAILLANTS DES GRIEFS

L'obligation d'être équitable dans un théâtre d'opérations

Au cours de la dernière année, le Comité a examiné plusieurs dossiers où les membres en théâtre d'opérations ont été rapatriés avant la fin de leur déploiement pour diverses raisons liées à leur rendement ou au fait que leur supérieur avait perdu confiance en eux. Dans la plupart de ces cas, les membres visés ont simplement été avisés qu'ils seraient rapatriés et qu'ils devaient prendre le prochain vol en direction du Canada. Rarement ont-ils eu droit à des explications complètes concernant cette décision, ou ont-ils eu l'occasion d'y répondre. Le Comité a conclu qu'il s'agissait clairement d'un manquement aux principes de base de l'équité procédurale et de la justice naturelle.

Même s'il reconnaît les contraintes dans un théâtre d'opérations, ainsi que les pouvoirs et les responsabilités du commandant de la force opérationnelle, le Comité est d'avis que l'équité procédurale devrait toujours comprendre au moins les éléments suivants :

- Le décideur doit informer le militaire de son intention de prendre une décision concernant son rapatriement et des raisons la justifiant;
- Le militaire doit avoir la possibilité de présenter des observations au décideur avant que la décision définitive ne soit prise. Les observations peuvent être faites par écrit ou verbalement, selon les circonstances.

Un aspect particulièrement troublant du rapatriement des militaires sans qu'ils ne bénéficient de l'équité procédurale est que, même si le CEMD conclut par la suite que la décision était déraisonnable, il ne peut offrir de redressement. Le militaire a déjà quitté le théâtre d'opérations, il a probablement été humilié et embarrassé, il a perdu d'importantes indemnités et il n'a pas été rémunéré pour la période pendant laquelle il ne participait pas à une opération.

Le Comité est heureux de souligner que le CEMD a appuyé sa position et a précisé que l'équité procédurale était une exigence essentielle, même dans un théâtre d'opérations, lorsque des décisions graves pouvant avoir une incidence sur la carrière ou l'emploi d'un militaire sont prises.

Manquement grave à l'équité procédurale

Dans quelques dossiers impliquant un manquement grave à l'équité procédurale, particulièrement les dossiers concernant des décisions de libération, le Comité et le CEMD étaient d'avis que le manquement pouvait être corrigé par un processus d'examen subséquent, y compris le processus de griefs, si celui-ci est effectué correctement. Selon ce raisonnement, même si le décideur n'a pas initialement respecté les principes de l'équité procédurale, les autorités chargées de l'examen ultérieur peuvent remédier à ce manquement en veillant à ce que tous les aspects de l'équité procédurale soient respectés.

Par conséquent, lorsque le CEMD conclut que le processus de griefs a corrigé le manquement à l'équité procédurale et que, par exemple, la libération du militaire est raisonnable, le grief est rejeté et la date initiale de la libération reste en vigueur. Dans les cas où il conclut que la décision de libération est déraisonnable, le plaignant se voit seulement offrir de se ré-enrôler parce que le CEMD n'a pas le pouvoir, conformément à la *Loi sur la défense nationale* (LDN), d'autoriser une réintégration dans les FC et qu'il n'a pas non plus le pouvoir d'indemniser financièrement le militaire dans de telles circonstances.

À la suite de l'examen de l'arrêt *Dunsmuir*[1] de la Cour suprême, le Comité est maintenant d'avis que la pratique décrite ci-dessus est erronée. En ce qui concerne la question de l'équité procédurale, dans le contexte d'un emploi public, la Cour suprême a expliqué ce qui suit dans l'affaire *Dunsmuir* :

> *Toutefois, il ne faut pas oublier que le recours pour manquement à l'obligation d'équité en droit public ne permet pas non plus la réintégration, mais bien l'annulation ab initio de la décision de congédier (Ridge c. Baldwin, p. 81). L'emploi est donc réputé n'avoir jamais pris fin, et le titulaire de charge a droit au salaire et aux avantages impayés entre la date du congédiement et celle du jugement (voir England, par. 17.224). Cependant, l'employeur peut toujours congédier la personne de nouveau en suivant alors la bonne procédure. L'employeur qui manque à l'obligation d'équité doit simplement reprendre le processus décisionnel. Il est donc erroné de penser qu'un tel manquement donne droit à la réintégration (voir Malloch, p. 1284).*
>
> *En outre, le recours fondé sur le droit public peut avoir des effets inéquitables. Le montant du salaire et des avantages impayés auquel le titulaire d'une charge a droit dépend du temps écoulé avant qu'une cour de justice ne rende une décision définitive, et non de critères liés à sa situation. De plus, l'employé n'a pas en principe l'obligation de limiter le préjudice, le salaire impayé ne constituant pas à strictement parler des dommages-intérêts. Il s'ensuit que l'employé peut obtenir beaucoup plus que ce qu'il a réellement perdu (voir England, par. 17.224).*

Compte tenu de l'arrêt *Dunsmuir*, le Comité est d'avis que la question de l'« incapacité » du CEMD, conformément à la LDN, d'autoriser la réintégration des militaires est donc non pertinente. Lorsqu'une décision de libération a été invalidée en raison d'un manquement à l'équité procédurale, il est maintenant clair que la libération est nulle en droit, comme il est souligné dans *Dunsmuir*. Conséquemment, la relation d'emploi entre les FC et le militaire doit donc être considérée comme n'ayant jamais cessé, sur le plan légal et technique. En d'autres mots, le pouvoir législatif de réintégrer un militaire dans ces cas est inutile, puisque la décision de le libérer prise en violation de l'équité procédurale est annulée, comme si elle n'avait jamais été rendue.

Le Comité a appliqué *Dunsmuir* dans bien des griefs en 2010, et il attend les décisions du CEMD entérinant ou non son raisonnement.

1 Incidence de la décision de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Dunsmuir*, [2008] 1 R.C.S. 190, 2008 CSC 9, sur la procédure de griefs des FC.

Délai et compétence

Les articles 7.02 et 7.10 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC) énoncent les délais précis à l'intérieur desquels les griefs doivent être présentés aux niveaux de l'autorité initiale (AI) et de l'autorité de dernière instance (ADI). Toutefois, ces deux autorités peuvent accepter d'examiner un grief présenté hors délais si elles estiment qu'il est dans l'intérêt de la justice de le faire. Ainsi, chaque fois qu'un grief présenté hors des délais prescrits a été renvoyé au Comité, celui-ci avait émis une recommandation à l'ADI, à savoir s'il était dans l'intérêt de la justice d'examiner le grief au fond.

Cette année, le Comité a été avisé qu'un certain nombre de griefs déposés en retard, qui auraient dû être renvoyés obligatoirement au Comité en conformité avec l'article 7.12 des ORFC, ne l'ont pas été parce que le Directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes (DGAGFC) a déterminé qu'il n'était pas dans l'intérêt de la justice d'examiner ces griefs. La *Loi sur la défense nationale* prévoit que le CEMD ne peut déléguer ses pouvoirs en qualité d'ADI au DGAGFC pour les dossiers qui doivent être renvoyés au Comité. Il semble donc que le DGAGFC a rejeté ces griefs en raison du non-respect des délais, en tant qu'administrateur du processus et non en tant que délégué du CEMD.

Dans bien des décisions rendues en 2010, le CEMD a également indiqué être d'avis que la question des délais constituait une question préliminaire portant sur la validité d'un grief. Puisque la question des délais n'appartient à aucune des catégories de griefs qui doivent être renvoyés obligatoirement au Comité conformément à l'article 7.12 des ORFC, le CEMD était d'avis que le Comité n'avait pas le mandat d'examiner les décisions rendues sur ce sujet. Selon le CEMD, lorsque le grief présenté en retard lui est renvoyé, le Comité devrait simplement se limiter à l'examen du grief sur le fond.

Le Comité est en désaccord avec le CEMD. À son avis, le DGAGFC n'a pas le pouvoir requis pour rejeter un grief au nom du CEMD lorsque ce grief doit être obligatoirement renvoyé au Comité pour examen, tel que prévu dans les règlements. Le Comité est d'avis que la question des délais et celle de savoir si le grief devrait être examiné dans l'intérêt de la justice constituent un élément essentiel de son mandat selon lequel il est tenu de traiter chaque grief qui lui est obligatoirement renvoyé afin de présenter ses conclusions et ses recommandations à l'ADI. Un grief déposé hors délais au dernier palier demeure un grief valide et c'est à l'ADI qu'il incombe de décider s'il est dans l'intérêt de la justice de l'examiner.

Par conséquent, le Comité continue de fournir ses conclusions sur ce sujet lorsque des griefs hors délais lui sont renvoyés.

SOMMAIRES DE CAS

INDEMNISATION POUR UN TRAITEMENT CONTRE L'INFERTILITÉ

La plaignante et son conjoint, tous les deux membres des FC, avaient des antécédents d'infertilité. Un spécialiste de la fertilité a déterminé que le couple devait subir un traitement comprenant une fécondation in vitro et nécessitant la présence des deux partenaires. La plaignante et son mari ont suivi ce conseil et ont dû se déplacer pour subir le traitement. Les FC ont remboursé les coûts engagés par le conjoint de la plaignante pour ce traitement, y compris les repas et les frais accessoires. Toutefois, les autorités médicales des FC n'ont pas soutenu la participation de la plaignante, et elle a été tenue de prendre des congés annuels pour la durée du traitement.

Dans son grief, la plaignante a demandé que ses congés annuels soient remplacés par des congés de maladie, et qu'on lui rembourse les coûts relatifs aux repas et aux frais accessoires, étant donné qu'elle était tenue de prendre part au traitement avec son époux.

L'autorité initiale (AI) a rejeté le grief et décidé que la plaignante n'avait pas droit à un congé de maladie ou au remboursement de ses dépenses puisqu'elles n'avaient pas été engagées eu égard à son admissibilité directe à la Gamme de soins des FC.

Conclusions et recommandations du Comité

Le Comité a conclu, aux termes des lignes directrices stratégiques de la Gamme de soins des FC, que la plaignante n'avait pas droit au remboursement des frais relatifs au traitement ou des frais connexes, et que la position adoptée par l'AI était techniquement correcte. Toutefois, le Comité a tenu compte du fait que le traitement du conjoint ne pouvait avoir lieu sans la présence de la plaignante pendant la période applicable. Étant donné que la participation de la plaignante était essentielle pour des raisons médicales évidentes, le Comité était d'avis que la plaignante ne pouvait être considérée exclusivement comme un membre individuel des FC dans ce cas, mais devait plutôt être vue comme faisant partie d'un couple militaire des FC, dont les deux membres sont couverts par la Gamme de soins des FC. En raison de la nécessité de participation de la plaignante au traitement, le Comité était d'avis que le système de soins de santé des FC devrait soutenir et indemniser la plaignante pour le rôle qu'elle avait été tenue de jouer dans le cadre du traitement.

Décision du chef d'état-major de la Défense

En attente.

DEMANDE DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE GARDE

La plaignante et son ex-mari avaient la garde partagée de leurs deux enfants conformément à une ordonnance de la Cour du Québec. La plaignante était également tenue de verser une pension alimentaire pour enfants. Avant d'être affectée à une mission internationale, la plaignante a négocié une entente avec son ex-mari, selon laquelle il aurait la garde à temps plein des enfants pendant son absence, plutôt que la garde 50-50 en vigueur lorsqu'elle n'est pas à l'étranger. Ils ont également convenu que la plaignante verserait à son mari une somme mensuelle en plus de la pension alimentaire. L'ex-mari a soumis cette entente à l'approbation officielle de la Cour supérieure (Division de la famille), et il l'a obtenue. Par conséquent, pendant la période de son service à l'extérieur du Canada, la plaignante a versé les sommes convenues et l'ex-mari a eu la garde à temps plein des enfants. Lorsqu'elle est revenue, la plaignante a demandé le remboursement aux termes de l'aide pour obligations familiales (AOF), conformément à l'article 209.335 des *Directives sur la rémunération et les avantages sociaux* (DRAS), le règlement approuvé du Conseil du Trésor. Sa demande a été rejetée. Elle a déposé un grief dans lequel elle demandait le remboursement des sommes additionnelles versées à son ex-mari pendant son déploiement.

L'autorité initiale (AI), le Directeur général – Rémunération et avantages sociaux (intérimaire), a rejeté le redressement et a conclu qu'il y avait une différence entre la pension alimentaire pour enfants prévue dans l'ordonnance d'un tribunal de la famille et les frais de garde d'enfants prévus dans la DRAS. Il a conclu qu'une somme versée à la suite d'une ordonnance alimentaire ne peut être qualifiée de frais de garde d'enfants.

Conclusions et recommandations du Comité

Le Comité n'était pas d'accord avec l'interprétation de l'AI selon laquelle une somme versée conformément à une ordonnance judiciaire ne pouvait être considérée comme des frais de garde d'enfants en vertu de la DRAS.

Le Comité était convaincu que la plaignante, en raison de son déploiement, devait conclure des arrangements pour la garde des enfants, et qu'il fallait qu'elle paye pour ces arrangements. Le Comité a également reconnu qu'il était raisonnable, étant donné les circonstances, que la plaignante demande à son ex-mari, avec qui elle avait la garde partagée, de s'occuper des enfants à temps plein pendant son absence. En contrepartie de son accord en ce sens, elle a raisonnablement accepté de lui verser une somme supplémentaire importante mensuellement. De l'avis du Comité, en fonction de la preuve et à première vue, l'arrangement relatif au paiement supplémentaire convenu entre les deux parties visait précisément l'objectif prévu dans la DRAS et constituait des frais de garde d'enfants. De plus, cette conclusion du Comité a été validée par le versement d'un paiement inférieur dès le retour de la plaignante.

Le Comité a conclu que la situation de la plaignante respectait à tous les égards les paramètres de la DRAS, et qu'elle avait droit à l'AOF demandée.

Le Comité a recommandé au CEMD d'accueillir le grief.

Décision du chef d'état-major de la Défense

En attente.

ÉQUITÉ PROCÉDURALE DANS UN CAS D'AGRESSION SEXUELLE

Le plaignant a été déclaré coupable d'agression sexuelle et de conduite préjudiciable au bon ordre et à la discipline, et s'est vu infliger une réprimande sévère et une amende de 2 000 $. Il a ensuite fait l'objet d'un examen administratif (EA), qui a entraîné une mise en garde et surveillance (MG et S) en raison d'une inconduite sexuelle. Il a mené à terme avec succès sa période de probation et a été retiré de la MG et S, mais a été avisé qu'en cas de récidive d'inconduite sexuelle il risquerait fort probablement de faire l'objet d'une recommandation de libération.

Quatre ans plus tard, à la suite d'une querelle de ménage, le plaignant a été accusé de voies de fait, d'agression sexuelle, de séquestration et d'avoir proféré des menaces. En raison de ces accusations, le Directeur – Administration (Carrières militaires) (DACM) a procédé à un EA, et a recommandé que le plaignant soit libéré des FC. Le plaignant a demandé que l'EA soit reporté jusqu'à la fin de la procédure criminelle puisqu'il n'était pas en mesure de présenter des observations appropriées dans le cadre de l'EA. Il a, en cela, suivi le conseil de son avocat, qui lui a dit que le fait de présenter des observations pourrait compromettre la poursuite au criminel. Le commandant du plaignant, qui a assisté aux audiences préliminaires, a aussi fortement recommandé que l'EA soit reporté jusqu'à ce que l'affaire pénale soit entendue. En se fondant principalement sur le résumé préparé par la police militaire (PM), où il est allégué que le plaignant a fait des aveux, le DACM a jugé qu'il avait assez d'éléments de preuve pour conclure que le plaignant a contrevenu à la politique des FC sur l'inconduite sexuelle, et a donc ordonné que le plaignant soit libéré.

Conclusions et recommandations du Comité

En ce qui concerne l'équité procédurale, le Comité a examiné en détail la jurisprudence et a conclu que les membres des FC doivent bénéficier d'un haut degré d'équité procédurale, particulièrement dans le cadre de procédures administratives pouvant donner lieu à la libération.

Le Comité a reconnu que le plaignant avait obtenu la divulgation complète des renseignements examinés par le DACM. Toutefois, il était également clair que le plaignant n'était pas en mesure de faire des observations, même s'il avait été invité à le faire, en raison d'une poursuite criminelle en cours.

Le Comité a souligné que, contrairement aux autres procédures des FC, comme une commission d'enquête où on accorde aux membres des FC la protection contre l'auto incrimination et où ils peuvent être tenus de témoigner, le processus de l'EA n'offre aucune protection aux membres. Ces derniers se retrouveraient alors dans une situation impossible où ils devraient choisir entre le risque de compromettre leur défense dans le cadre de la procédure pénale ou celui d'être libérés des FC sans avoir la possibilité de répondre aux allégations portées contre eux.

Dans les circonstances, le Comité a conclu que le plaignant ne s'était pas vu accorder l'équité procédurale dans le cadre du processus de l'EA qui a mené à sa libération. Le Comité n'a pas pu trouver de motif impérieux d'accélérer la procédure de libération du plaignant avant la fin de la poursuite criminelle, et a conclu que la décision du DACM de procéder à l'EA et à la libération était déraisonnable.

En invoquant la décision de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Dunsmuir* (voir p. 13), le Comité a déterminé que la libération du plaignant devait être considérée comme nulle parce que son droit à l'équité procédurale a clairement été violé au cours de l'EA. Par conséquent, le Comité a conclu que la libération du plaignant devait être annulée et son service militaire devait être réputé n'avoir jamais cessé. Le Comité a expliqué que cela ne voulait pas dire que le plaignant ne pouvait pas être libéré de nouveau, en autant que la décision subséquente de le libérer soit prise conformément aux règles de l'équité procédurale et aux principes de la justice naturelle. Le Comité a ajouté que si une telle décision est prise à nouveau, par le CEMD ou à la suite d'un nouvel EA, elle devrait entrer en vigueur à la date à laquelle elle avait été prise.

En dernier lieu, le Comité a conclu que même si le CEMD était en désaccord avec ses conclusions au sujet de la question de l'équité procédurale, il devrait quand même être convaincu par la preuve au dossier. À ce sujet, le Comité a souligné que les rapports de la PM ne constituaient pas en soi des preuves suffisantes, et ne pouvaient être acceptés sans réserve et sans aucune autre enquête. Le Comité a expliqué qu'on ne devrait pas accorder de l'importance à ce type de preuves sans vérification, examen supplémentaire ou corroboration par d'autres preuves directes, puisqu'elles constituaient manifestement du « ouï-dire ». Le Comité était d'avis qu'il était déraisonnable de conclure que les déclarations du plaignant correspondaient à ce qui était noté dans le rapport de police (qui a présenté un résumé de ces déclarations), et qu'elles constituaient des éléments de preuve clairs et convaincants des actes qui lui étaient reprochés.

Le Comité a recommandé que le grief soit accueilli.

Il a également recommandé que la libération du plaignant soit considérée comme nulle *ab initio* et qu'il soit traité comme s'il n'avait jamais été libéré.

Décision du chef d'état-major de la Défense

En attente.

RÉCLAMATION DES FRAIS DE COMMISSION À L'ACHAT D'UNE MAISON

Le plaignant a acheté une maison mise en vente par un particulier avec l'aide d'un courtier immobilier. Il a signé une entente avec le courtier selon laquelle il payerait les frais de commission au cas où le vendeur s'abstiendrait de le faire. Le plaignant a donc fini par payer la commission. Il a ensuite soumis un grief dans lequel il réclamait que la commission soit payée au moyen de fonds publics, et que la politique concernant les déménagements soit plus précise à cet égard.

Aucune décision par une autorité initiale n'a été rendue dans cette affaire, le plaignant ayant refusé la demande de prolongation du délai.

Conclusions et recommandations du Comité

Le Comité a examiné les politiques applicables et a conclu que le plaignant n'avait pas droit au paiement des frais de commission par des fonds publics. Le Comité a souligné que la politique ne permettait pas le remboursement de la commission dans le cas d'un achat, et qu'il n'y avait aucune raison impérieuse de faire appel à la discrétion ministérielle pour le faire. Toutefois, le comité a relevé que la politique comprenait auparavant une mise en garde selon laquelle les frais de commission ne seraient pas remboursés lors de l'achat d'une résidence, mais que cette note a été omise des versions plus récentes. Ainsi, tout en recommandant au CEMD de rejeter le grief, le Comité a recommandé que la note soit réintégrée dans la politique afin que les directives soient claires.

Décision du chef d'état-major de la Défense

Le CEMD a approuvé les conclusions et la recommandation du Comité de rejeter le grief. Le Conseil du Trésor définit de manière très précise la nature des frais remboursables dans le cadre du Programme de réinstallation intégré des FC (PRIFC) 2009 et le remboursement des frais de commission à l'achat d'une maison n'en faisait pas partie. Par conséquent, le CEMD s'est dit convaincu que, conformément à la politique applicable, le plaignant n'avait pas droit au remboursement des frais de commission qu'il a payés à titre d'acheteur. Le plaignant a fait un choix personnel en signant une entente de représentation de l'acheteur, laquelle ne lie pas les FC. Enfin, la situation du plaignant ne satisfait pas aux conditions énoncées dans les *Directives sur la rémunération et les avantages sociaux* (DRAS) 209.013 et n'est pas suffisamment unique et de nature contraignante pour justifier une décision ministérielle.

Le CEMD a approuvé la recommandation systémique du Comité voulant qu'une note d'avertissement concernant les dépenses non admissibles soit ajoutée aux prochains manuels du PRIFC ainsi qu'au manuel « *C'est votre déménagement* », comme c'était le cas dans les manuels 2006 et 2007 du PRIFC durant la Période active des affectations.

CONTESTATION DE MESURES ADMINISTRATIVES EN RAISON D'UNE ATTEINTE À LA VIE PRIVÉE

En raison de plaintes et de rumeurs au sujet d'une relation entre le plaignant et une subordonnée, le plaignant a été interrogé et averti par son superviseur à ce sujet. Six mois plus tard, en raison de rumeurs continues, en plus de renseignements selon lesquels le plaignant s'était séparé de sa femme, une enquête a été menée sur la relation. L'enquête a conclu qu'il n'y avait pas de preuves confirmant l'existence de relation personnelle entre le plaignant et sa subordonnée, mais que le plaignant avait fait preuve de manque de jugement à quelques occasions et qu'il devrait être conseillé à ce sujet. Le plaignant a reçu un avertissement verbal concernant les relations entre un supérieur et ses subordonnés, et l'enquête a été close. Le plaignant et sa subordonnée ont été déployés dans des unités différentes en Afghanistan.

Quelques mois plus tard, l'ex-épouse du plaignant a fourni à l'ancien superviseur de celui-ci des notes du journal de son ex-mari indiquant qu'il avait eu une relation personnelle avec sa subordonnée. Le superviseur a rouvert l'enquête, au cours de laquelle des preuves supplémentaires ont été découvertes. Cette fois-ci, l'enquête a conclu qu'une relation personnelle avait existé entre le plaignant et sa subordonnée et, étant donné qu'elle a eu lieu au moment où ils étaient dans une relation de supérieur-subordonné, il s'agissait d'une relation personnelle préjudiciable qui devait être signalée conformément au règlement. Le plaignant a été rapatrié d'Afghanistan et son superviseur a demandé au Directeur – Administration et gestion des ressources (Carrières militaires) d'effectuer un examen administratif de la situation. À l'issue de cet examen administratif, le plaignant a fait l'objet d'un avertissement écrit (AE), parce qu'il a menti à son superviseur, et d'une mise en garde et surveillance (MG et S), parce qu'il n'a pas signalé la relation personnelle préjudiciable. De plus, sa promotion a été reportée et son affectation annulée.

Le plaignant a fait valoir qu'il y avait eu atteinte à sa vie privée étant donné que les notes provenant de son journal personnel, utilisées par les FC pour rouvrir l'enquête, ont été volées par son ex-femme et que les FC n'avaient pas le droit de les utiliser. Il a fait valoir que les autorités des FC ont également porté atteinte à sa vie privée en fournissant à son ex-femme des renseignements au sujet de l'enquête. Il a contesté les mesures administratives prises contre lui les jugeant trop sévères par rapport à ce qu'on lui reprochait.

Conclusions et recommandations du Comité

Le Comité a établi que les droits du plaignant n'avaient pas été enfreints parce que ni la *Charte des droits et libertés* ni les lois pertinentes relatives au respect de la vie privée n'étaient applicables à la situation, son ex-femme n'ayant pas agi au nom de l'État. Le Comité a conclu qu'il n'y avait aucune preuve que les FC avaient fourni à l'ex-femme du plaignant des renseignements qui pourraient constituer une atteinte à la vie privée.

Le Comité a reconnu qu'une relation personnelle préjudiciable avait existé entre le plaignant et sa subordonnée. Le Comité a également conclu que le plaignant n'avait pas signalé la relation et qu'il avait menti à son superviseur et à l'enquêteur à de multiples occasions lorsqu'il avait été interrogé à ce sujet.

Le Comité a conclu que l'AE et la MG et S étaient des mesures correctives raisonnables et entièrement justifiées, et que le report de la promotion et l'annulation de l'affectation étaient une conséquence normale de la MG et S.

Le Comité a recommandé le rejet du grief.

Décision de l'autorité de dernière instance

L'autorité de dernière instance (ADI) a partiellement accepté la recommandation du Comité de rejeter le grief. Cependant, l'ADI était d'avis que la mise en garde et surveillance (MG et S) pour avoir omis de déclarer une relation personnelle préjudiciable n'était pas justifiée, et a ordonné qu'elle soit retirée du dossier personnel du plaignant et détruite conformément à la *Loi sur la Bibliothèque et les Archives du Canada*. En conséquence de l'annulation de la MG et S, et en l'absence de toute mesure disciplinaire prise par la chaîne de commandement du plaignant, l'ADI a considéré que le report de la promotion du plaignant n'était pas justifié. L'ADI a ordonné que la promotion soit attribuée rétroactivement. Par ailleurs, l'ADI a considéré que la décision de rapatrier le plaignant relevait de la prérogative du commandant puisque ce dernier, à cause d'un comportement contraire à l'éthique de la part du plaignant, avait perdu confiance en lui.

Recommandations sur des questions d'ordre systémique

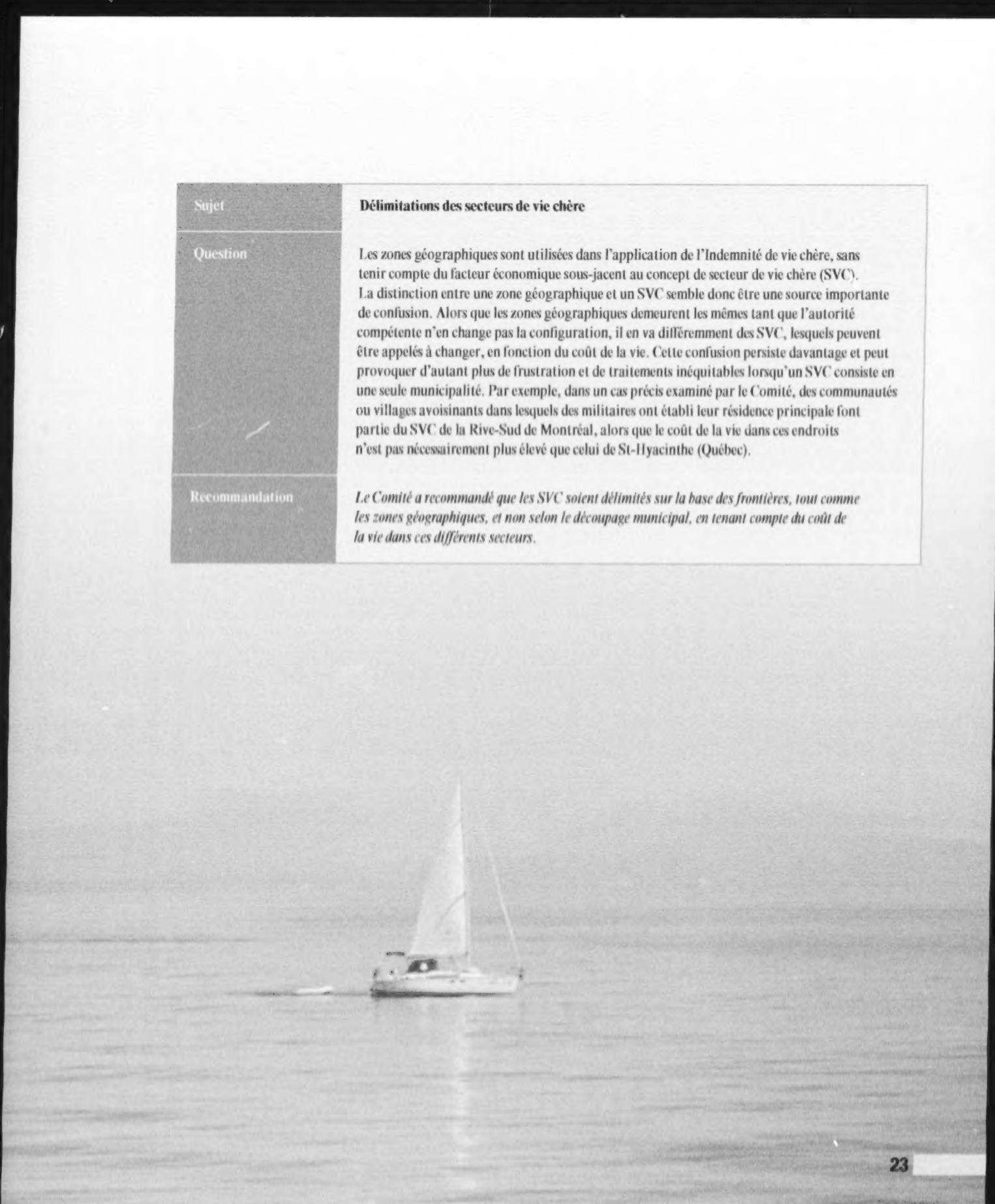
Sujet	**Âge de la retraite obligatoire – Pratique discriminatoire ?**
Question	Le plaignant a demandé que son service soit prolongé au-delà de l'âge de la retraite obligatoire (ARO), ce qui lui a été refusé. Il a présenté un grief prétendant que le rejet de sa demande était assimilable à de la discrimination fondée sur l'âge, ce qui était contraire à la *Charte canadienne des droits et libertés* (la Charte). En 1990, dans l'affaire *McKinney*, la Cour suprême du Canada avait statué que les politiques sur la retraite obligatoire étaient fondamentales et qu'elles n'étaient pas fondées sur des stéréotypes, mais résultaient de considérations « administratives, institutionnelles et socio-économiques ». Dans une décision récente appelée *Vilven*, la Cour fédérale du Canada (CFC) a infirmé une décision du Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) et a conclu que l'alinéa 15(1)c) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, en ce qui concerne l'âge de la retraite obligatoire, constitue une discrimination au sens de l'article 15 de la Charte. Ce qui compte surtout, c'est que la CFC a renvoyé l'affaire au TCDP pour décider si l'âge de la retraite obligatoire pouvait constituer une limite raisonnable justifiée dans le cadre d'une société libre et démocratique en vertu de l'article premier de la Charte. Le TCDP a rendu sa décision dans cette affaire en août 2009 et a conclu que c'était bien le cas. D'importantes différences distinguent le contexte factuel dans lequel la Cour suprême a rendu sa décision en 1990 et le contexte qui prévaut aujourd'hui. Ainsi, les gens commencent leur carrière à un âge plus avancé et les FC ne font pas exception. Tandis que la base de recrutement des jeunes Canadiens se rétrécit, il devient nécessaire de garder des militaires compétents et expérimentés qui sont difficiles à remplacer. Comme la santé des personnes qui vieillissent s'améliore, ces dernières peuvent travailler plus longtemps. En outre, un système est déjà en place pour surveiller le rendement et l'état de santé des membres des FC et pour demander la libération lorsque des militaires ne satisfont plus au principe d'universalité du service. Bien qu'un contrôle judiciaire ait été déposé dans l'affaire *Vilven* et malgré le fait que la Cour suprême ne se soit pas encore prononcée sur cette question à la lumière du contexte actuel, une série de décisions des tribunaux d'instance inférieure et de positions gouvernementales révèle une tendance qui influencera certainement les dispositions sur l'ARO dans toutes les sphères d'activité, y compris les FC.
Recommandation	*Le Comité a recommandé au CEMD de faire en sorte que les FC réexaminent l'imposition d'un ARO pour leurs membres en fonction de la jurisprudence récente.*

Sujet	**L'administration et les critères d'admissibilité à l'indemnité de service en campagne**
Question	Dans un dossier examiné par le Comité, le plaignant affirme que son unité rencontre la définition d'unité de campagne. Par conséquent, il est d'avis qu'elle devrait être ajoutée à la liste des unités admissibles à l'indemnité de service en campagne (ISC). De plus, de façon plus générale, selon le plaignant, les critères d'admissibilité à l'ISC énoncés à l'article 205.33 des *Directives sur la rémunération et les avantages sociaux* (DRAS) sont mal interprétés par les FC. Le plaignant suggère que d'autres unités énumérées sur la liste des unités admissibles à l'ISC, de par la nature de leur rôle, ne sont pas confrontées, au même titre que son unité, à des conditions de travail et environnementales austères en campagne pour de longues périodes. Le plaignant compare également certains membres des unités admissibles à l'ISC aux membres de son unité et mentionne que bien que la plupart de ces membres ne sont pas exposés à des conditions de travail et environnementales austères en campagne, ils reçoivent néanmoins l'ISC. Selon lui, cette interprétation erronée des critères d'admissibilité génère une distribution inéquitable de l'indemnité et affecte le moral des troupes. Le Comité a conclu que l'unité du plaignant n'était pas une unité de campagne et, conséquemment, ce dernier n'avait pas droit à l'ISC. Cependant, le Comité a estimé que les préoccupations soulevées par le plaignant quant à la gestion de l'ISC étaient suffisamment sérieuses pour justifier une révision globale des critères d'admissibilité. Les principales préoccupations qui ressortent du dossier sont les suivantes : 1. Les membres des FC sont admissibles à l'ISC en fonction de l'unité à laquelle ils sont affectés, peu importe s'ils sont réellement exposés à des conditions austères en campagne de façon régulière. À l'opposé, afin qu'une position soit désignée par le CEMD, le titulaire du poste doit être exposé à des conditions austères en campagne pendant 90 jours. Cette différence de traitement est perçue comme étant inéquitable par les membres des FC. Le Comité s'est demandé en fait si un militaire qui n'était pas exposé à des conditions austères devrait recevoir l'ISC. 2. Les FC ne procèdent pas à une révision systématique et régulière de la liste des unités de campagne. Étant donné les sommes en jeu, le Comité s'est dit préoccupé par cette absence de suivi. 3. Tel qu'expliqué auparavant, il n'est pas nécessaire pour les membres des unités de campagne d'être exposés à des conditions austères pendant 90 jours annuellement pour recevoir l'ISC, alors qu'il s'agit de la norme imposée aux membres occupant des positions désignées. Dans le même ordre d'idée, il n'existe aucune norme quant au nombre ou au pourcentage de postes requis au sein d'une unité afin qu'elle puisse être désignée et devenir ainsi admissible à l'ISC. 4. À la simple lecture des diverses listes d'admissibilité émises depuis 2008, il apparaît que plusieurs des unités présentes qui y figurent n'ont jamais rencontré la définition d'unité de campagne. Malgré tout, parce qu'elles apparaissent toujours sur la liste des unités de campagne reconnue par les FC, le personnel de ces unités touchent l'ISC. Quant aux unités qui ont été retirées de ces listes, certaines l'ont été de façon rétroactive, d'autres pas. Cette différence de traitement inexpliquée et non justifiée signifie que certains membres des FC ont simplement cessé de toucher l'ISC alors que d'autres ont été obligés de rembourser toute l'ISC reçue. Le Comité a exprimé sa grande inquiétude à ce sujet.
Recommandation	*Le Comité a recommandé au CEMD d'ordonner la révision immédiate de la gestion et de l'administration de l'ISC afin de répondre aux quatre préoccupations soulevées ci-dessus.* *Le Comité a recommandé au CEMD d'ordonner l'établissement de normes ou critères qui serviront à l'identification des unités que le ministre pourrait désigner aux fins de l'ISC, en tenant compte du but de cette indemnité, afin d'assurer un traitement et une administration équitables des postes et des unités admissibles.* *Le Comité a recommandé au CEMD d'ordonner une campagne d'information sur cette indemnité, afin de permettre aux membres des FC de mieux comprendre le but et les critères d'admissibilité à l'ISC.*

Sujet	**Déménagement porte-à-porte**
Question	Bien qu'elle n'ait pas subi de changements majeurs, la politique du Programme de relocalisation intégrée, des FC (PRIFC) a fait l'objet de plusieurs griefs depuis que l'interprétation des dispositions concernant le déménagement porte-à-porte a été resserrée. Au cœur du problème, le remboursement des frais de repas et d'hébergement, des frais accessoires et des frais d'entreposage en cours de déménagement lorsque les articles ménagers et effets personnels sont prêts à être livrés, alors que la nouvelle résidence n'est toujours pas disponible. En plus des griefs reçus, cette insatisfaction a été abondamment rapportée au Comité lors de ses récentes visites de bases. En fait, selon le Comité, il s'agit probablement de l'allocation la plus controversée actuellement. Malgré les explications fournies par le CANFORGEN *(Canadian Forces General Order)* 130/09, le taux d'insatisfaction des membres des FC envers la politique du PRIFC demeure relativement élevé et une incompréhension générale de certaines de ses dispositions subsiste, notamment en ce qui concerne l'interprétation plus restrictive des dispositions reliées au déménagement porte-à-porte. Le Comité a également noté que les notions d'« efforts raisonnables », d'« impossibilité » et de « circonstances exceptionnelles » n'étaient pas définies dans la politique du PRIFC et a estimé que cette absence de définition contribuait à l'incompréhension et au degré d'insatisfaction des membres des FC.
Recommandation	*Le Comité a recommandé au CEMD d'ordonner la mise sur pied d'une campagne de vulgarisation éducative et informative au sujet de ces nouvelles dispositions et de leur interprétation. À tout le moins, cette campagne devrait viser à rappeler et à expliquer :* • *le but de la politique, sa raison d'être et ses trois composantes;* • *que le PRIFC est une politique qui vise à minimiser ou éliminer, dans la mesure du possible, les perturbations associées à une mutation ou à un déménagement et non à créer l'occasion pour un enrichissement personnel des militaires;* • *le principe du déménagement porte-à-porte;* • *ce qui constitue une situation « hors du contrôle » des membres;* • *ce qui est considéré des « efforts raisonnables » pour organiser un déménagement porte-à-porte; et* • *quelle portion des frais de repas et d'hébergement, des frais accessoires et des frais d'entreposage en cours du déménagement est remboursée à partir de la composante de base.*

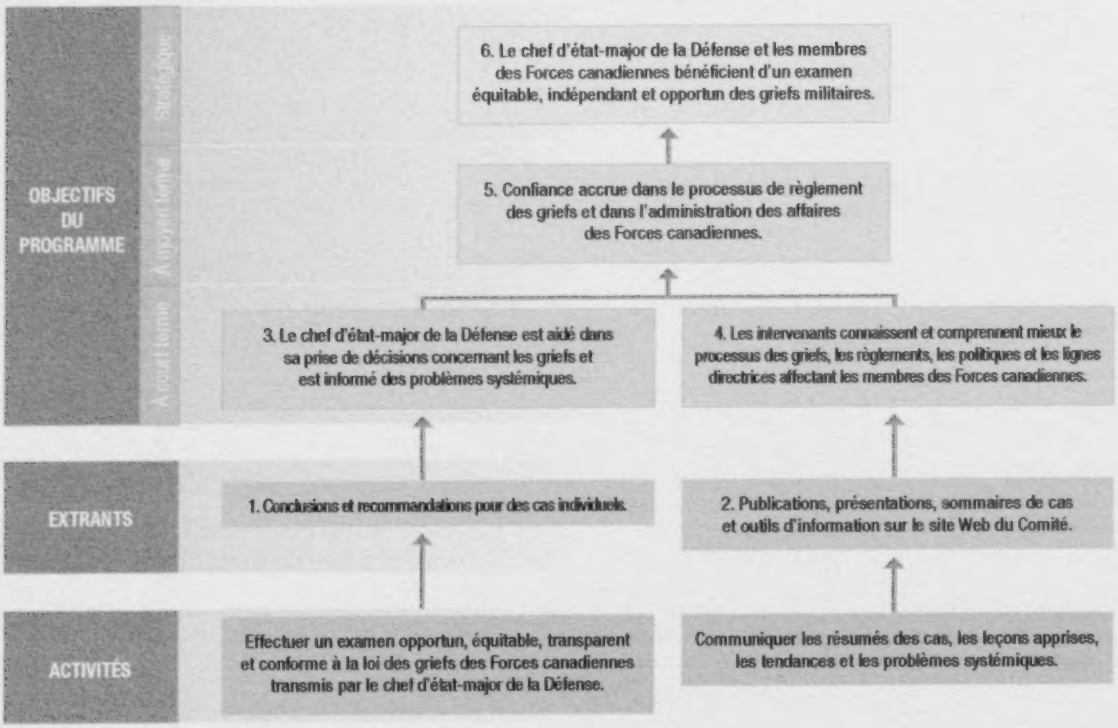
Sujet	**Garantie de remboursement des pertes immobilières**
Question	Le Comité a examiné la politique relative à la Garantie de remboursement des pertes immobilières (GRPI) aux termes de l'article 8.2.13 du Programme de réinstallation intégrée des FC (PRIFC), qui était applicable aux membres qui, lors d'une affectation, ont vendu leur maison à perte par rapport au prix d'achat original. L'article 8.2.13 prévoit une indemnité maximale de 15 000 $ pour les pertes lors de la vente d'une maison qui ne se trouve pas dans un endroit désigné comme « marché où la vente de maisons est faible » (selon le Secrétariat du Conseil du Trésor, un tel marché s'entend d'une communauté où le marché du logement a baissé de plus de 20 pour cent et, dans une telle région, l'article 8.2.13 prévoit une indemnité pour la totalité de la perte). Le Comité a conclu qu'en fonction des conditions du marché moderne, compte tenu de l'indemnité maximale de 15 000 $ et de la baisse de 20 pour cent du marché requise pour qu'un endroit soit désigné comme « marché où la vente de maisons est faible », il était probable que des membres des FC continueraient, dans certains cas, de subir des pertes déraisonnables lors de la vente de leur maison en raison d'une affectation (perte qui s'est élevée à 30 000 $ dans le cas d'un grief examiné par le Comité). Le Comité a conclu que le fait de permettre des pertes de cette ampleur entravait l'atteinte de l'objectif visant à réinstaller les militaires avec un minimum de conséquences négatives, et n'était pas conforme à l'objectif de la politique du PRIFC.
Recommandation	*Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne un réexamen de la politique relative à la GRPI applicable aux membres des FC qui vendent leur maison lors d'une affectation, en vue de réduire à un niveau raisonnable et peu préjudiciable l'incidence des pertes.*

Sujet	**Délimitations des secteurs de vie chère**
Question	Les zones géographiques sont utilisées dans l'application de l'Indemnité de vie chère, sans tenir compte du facteur économique sous-jacent au concept de secteur de vie chère (SVC). La distinction entre une zone géographique et un SVC semble donc être une source importante de confusion. Alors que les zones géographiques demeurent les mêmes tant que l'autorité compétente n'en change pas la configuration, il en va différemment des SVC, lesquels peuvent être appelés à changer, en fonction du coût de la vie. Cette confusion persiste davantage et peut provoquer d'autant plus de frustration et de traitements inéquitables lorsqu'un SVC consiste en une seule municipalité. Par exemple, dans un cas précis examiné par le Comité, des communautés ou villages avoisinants dans lesquels des militaires ont établi leur résidence principale font partie du SVC de la Rive-Sud de Montréal, alors que le coût de la vie dans ces endroits n'est pas nécessairement plus élevé que celui de St-Hyacinthe (Québec).
Recommandation	*Le Comité a recommandé que les SVC soient délimités sur la base des frontières, tout comme les zones géographiques, et non selon le découpage municipal, en tenant compte du coût de la vie dans ces différents secteurs.*



ANNEXES

A MODÈLE LOGIQUE



B TABLEAU FINANCIER

Dépenses prévues 2010-2011 (en dollars)	
Salaires et autres frais associés au personnel	3 245 488
Cotisation au régime d'avantages sociaux des employés	584 188
Sous-total	3 829 676
Autres dépenses opérationnelles	1 674 004
Total des dépenses prévues	**5 503 680**

En date du 31 décembre 2010. Les dépenses réelles seront différentes des dépenses prévues.

MEMBRES ET EMPLOYÉS DU COMITÉ

Président

Bruno Hamel

M. Hamel a été nommé président du Comité le 2 mars 2009. Officier retraité des Forces canadiennes, il possède une longue et vaste expérience du processus de règlement des griefs militaires, ayant été pendant de nombreuses années analyste principal des griefs puis directeur – Griefs spéciaux (Renseignements et enquête) au bureau du directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes. Il a aussi occupé le poste de directeur général des opérations au Bureau de l'ombudsman pour le ministère de la Défense nationale et les Forces canadiennes.

Vice-président à temps plein

James Price

M. Price met à contribution la vaste expérience qu'il a acquise comme officier des Forces canadiennes dans tous les domaines liés au droit militaire, notamment le système de justice militaire, le droit international et le droit opérationnel. Après avoir servi comme assistant du juge-avocat général en Europe, il a été nommé juge militaire et a ainsi présidé des procès portant sur des infractions militaires et des infractions au *Code criminel du Canada*.

Vice-président à temps partiel

Denis Brazeau

M. Brazeau est retraité des Forces canadiennes après trente ans de service, dont de nombreuses affectations à l'étranger et comme chef d'état-major du *Secteur du Québec de la Force terrestre*. Il a été fait officier de l'Ordre du mérite militaire par la gouverneure générale en 2004.

Membre à temps partiel

Carina Anne De Pellegrin

M^me^ De Pellegrin est juriste, ancienne officier de génie aéronautique des Forces canadiennes et diplômée du Collège militaire royal du Canada. Elle a aussi fourni des conseils sur le règlement de plaintes en matière de droits de la personne devant les commissions canadienne et ontarienne des droits de la personne.

Membre à temps partiel

Michael Auger

Officier d'artillerie à la retraite, M. Auger a été chef du Projet de révision de la structure des groupes professionnels militaires et a servi comme chef de cabinet du sous-ministre adjoint (ressources humaines – militaires). Il assume actuellement le rôle de mentor pour les officiers subalternes qui fréquentent le Collège d'état-major des Forces terrestres canadiennes.

Membre à temps partiel

Frederick Blair

Avocat militaire principal à la retraite, M. Blair a été admis au barreau de l'Ontario en 1970. Il a plus tard occupé différents postes au sein du bureau du juge-avocat général et a été affecté en Europe en tant que conseiller juridique principal.

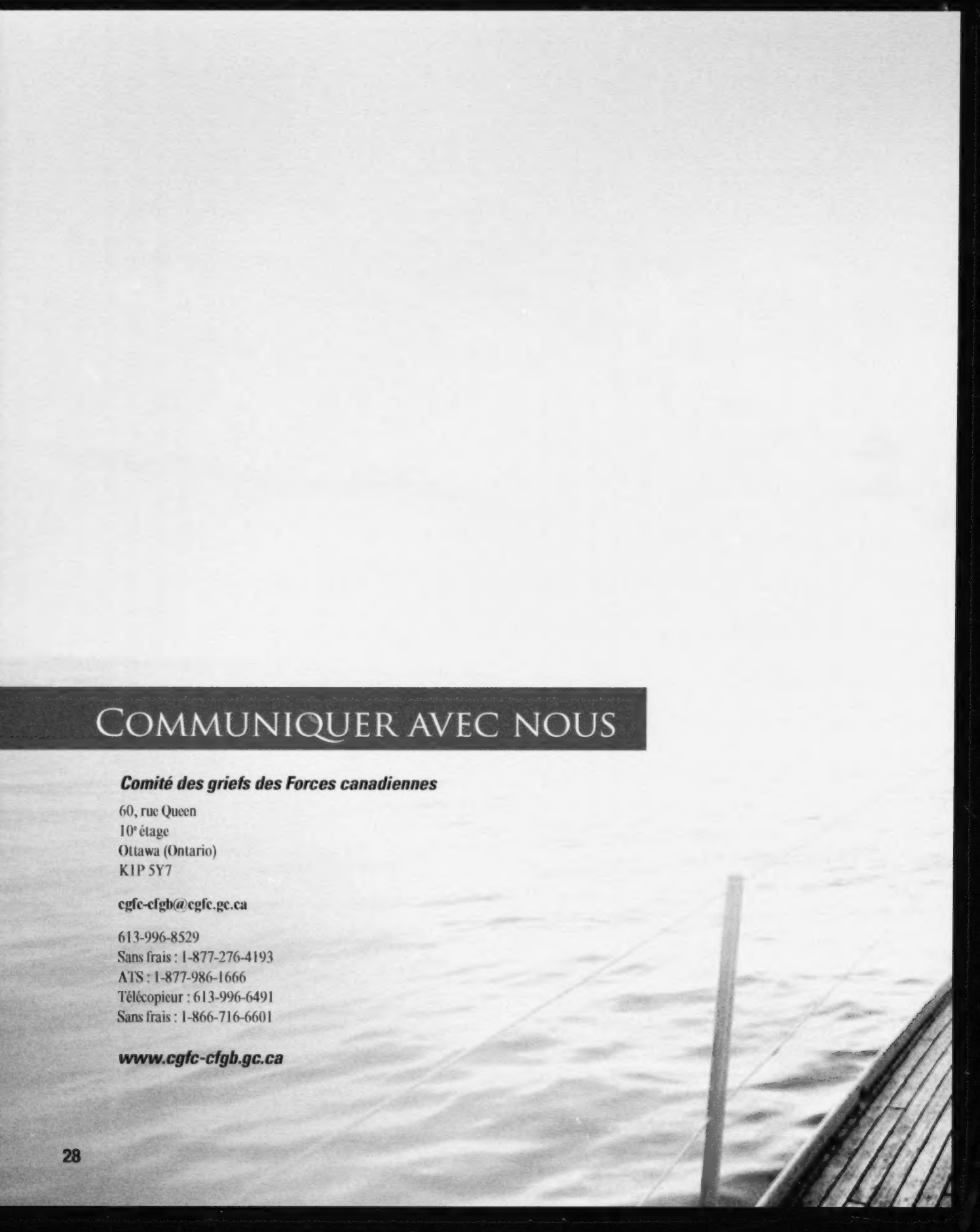
Forts de leurs expériences professionnelles variées et de leurs vastes connaissances, les employés du Comité travaillent ensemble pour remplir le mandat du CFGB et pour concrétiser sa vision.

COMMUNIQUER AVEC NOUS

Comité des griefs des Forces canadiennes

60, rue Queen
10e étage
Ottawa (Ontario)
K1P 5Y7

cgfc-cfgb@cgfc.gc.ca

613-996-8529
Sans frais : 1-877-276-4193
ATS : 1-877-986-1666
Télécopieur : 613-996-6491
Sans frais : 1-866-716-6601

www.cgfc-cfgb.gc.ca